



***ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E
DEGLI ODONTOIATRI DI VENEZIA***

CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE DELL'ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI DI VENEZIA

Aggiornato ai sensi Lg. 29 giugno 2022, n. 79

SOMMARIO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO E DI TUTELA DELLA DIGNITA' E DELL'ETICA DEI DIPENDENTI DELL'ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI DI VENEZIA

PREMESSA Dichiarazioni di principio a tutela della dignità e dell'etica	2
Art.1 Valori fondamentali e disposizioni di carattere generale	3
Art. 2 Ambito di applicazione	4
Art. 3 Principi generali	4
Art. 4 Regali compensi e altre utilità	5
Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni	6
Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse	6
Art. 7 Obbligo di astensione	7
Art. 8 Prevenzione della corruzione	7
Art. 9 Trasparenza e tracciabilità	7
Art. 10 Comportamento nei rapporti privati	8
Art. 11 Comportamento in servizio	8
Articolo 12 Comportamento nello svolgimento della prestazione lavorativa in smart working (lavoro agile)	9
Articolo 13 Tutela dell'ambiente	10
Art. 14 Prevenzione delle discriminazioni e la tutela della dignità del personale dipendente	10
Art. 14 Bis Procedura di trattazione dei casi di discriminazioni o molestie, responsabilità disciplinari e tutele esterne	12
Art. 15 Rapporti con il pubblico	13
Art. 16 Utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione (L. 79/2022)	14
Art. 17 Misurazione della performance e crescita dei collaboratori	16
Art. 18 Disposizioni particolari per le/i responsabili di area e le/i titolari di incarichi dirigenziali	18
Art. 19 Contratti ed altri atti negoziali	19
Art. 20 Vigilanza, monitoraggio e attività formative	20
Art. 21 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice	21
Art. 22 Disposizioni finali e abrogazioni	22

CODICE DI COMPORTAMENTO E DI TUTELA DELLA DIGNITA' E DELL'ETICA DEI DIPENDENTI DELL'ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI DI VENEZIA

Approvato dal Consiglio direttivo con delibera nr. 145 del 26 giugno 2023

PREMESSA

Dichiarazioni di principio a tutela della dignità e dell'etica

1. Le risorse umane sono il più importante patrimonio dell'Ordine dei medici chirurghi e degli odontoiatri di Venezia, di seguito denominato Ente, ne costituiscono la forza, l'efficacia, l'intelligenza, la reputazione e la prospettiva e ne condividono gli obiettivi con pieno coinvolgimento, ad ogni livello, nel lavoro di squadra.
2. Tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e confortevole, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto delle libertà e della dignità della persona. Hanno diritto a svolgere le proprie funzioni in un ambiente che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno, evitando ogni tipo di discriminazione, molestia e di comportamento inopportuno e indesiderato.
3. L'Ente garantisce ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e discriminazioni, anche in via indiretta. Adotta le iniziative volte a favorire un maggiore rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona, attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione. Ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore, nei rapporti interpersonali, è tenuto a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza.
4. Il mobbing, le molestie ed ogni altra forma di discriminazione - che tendano ad emarginare la persona per motivi culturali, politici, sindacali, religiosi, etnici, di provenienza territoriale, di orientamento sessuale o di altro genere - sono inammissibili e ledono la dignità di coloro che li subiscono, compromettendone la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, incidendo inoltre negativamente sulla prestazione di lavoro e sul clima organizzativo.
5. L'Ente riconosce che il benessere psicofisico, la serenità psicologica nei luoghi di lavoro e gli aspetti emotivi e motivazionali delle attività lavorative sono fattori strategici sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane, anche per la diretta ricaduta che tali aspetti hanno sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti.
6. L'Ente assicura l'adozione di misure diversificate, tempestive e imparziali, volte a garantire alla/al dipendente che sia oggetto di mobbing, di molestie e che sia esposta/o a comportamenti indesiderati, o comunque discriminatori, l'interruzione della condotta molesta.

7. La prevenzione di ogni forma di mobbing, di molestia e di ogni tipo di discriminazione è obiettivo imprescindibile dell'Ente, da perseguirsi anche attraverso l'incentivazione di modelli lavorativi fondati sui principi esposti nel presente codice di comportamento, di seguito denominato Codice.
8. La posizione di superiorità gerarchica non deve legittimare comportamenti o atti discriminatori o molesti nei confronti delle/dei dipendenti. Chi denuncia casi di mobbing o di molestie ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta.
9. Ogni accertata violazione della dignità della lavoratrice e del lavoratore costituisce un illecito disciplinare, in quanto l'autrice/autore di tali comportamenti viola un principio etico ed un preciso dovere di ufficio.
10. È inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale, morale e psicologica.
11. È sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.
12. È sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti o discriminatori.
13. È garantito l'impegno dell'Ente a sostenere ogni dipendente che sporga denuncia di molestie, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni.
14. È assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti: i dati riservati delle/dei dipendenti coinvolte/i sono trattati nel rispetto di quanto disposto dal Regolamento generale per la protezione dei dati personali n. 2016/679.
15. Nei casi denunciati di molestie o discriminazioni, l'Ente può procedere alla verifica su eventuali azioni moleste o discriminatorie subite dal soggetto interessato, in merito a trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro, partecipazione ad attività e conferimento di incarichi.

Art.1

Valori fondamentali e disposizioni di carattere generale

1. L'Ente assicura il rispetto della persona e della sua dignità, contrasta ogni discriminazione, esalta e promuove l'onestà intellettuale e morale, il decoro, la correttezza e la lealtà nei rapporti personali e professionali di tutte/i le/i dipendenti e collaboratrici/tori a qualunque livello.
2. L'Ente promuove il rispetto di principi, regole, anche morali, e comportamenti coerenti con i suddetti valori fondamentali. I principi e le regole contenute nel presente Codice, oltre a costituire specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa, hanno lo scopo di fornire alle/ai dipendenti dell'Ordine dei modelli comportamentali diretti ad ispirare condotte conformi ai principi di trasparenza, correttezza, imparzialità, efficienza, lealtà e

decoro nei rapporti interni ed esterni. La loro osservanza informa l'azione dell'Ente verso l'esterno e delle/dei singole/i dipendenti nei rapporti interni, contribuendo a creare e mantenere un ambiente di lavoro ordinato, positivo e sereno, che valorizzi il benessere di chi lavora, nel rispetto della dignità di ciascuno e contro ogni forma di discriminazione.

3. Il presente Codice integra e specifica, ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di lealtà, correttezza e riservatezza già individuati nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, di seguito "Codice Generale". Le/i dipendenti dell'Ente, tutte/i le/i collaboratrici/tori e consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo e agli affidatari di lavori, servizi e forniture per conto dell'Ente e loro collaboratrici/tori, nonché tutti/e i/le componenti degli Organi Istituzionali e delle Commissioni sono tenute/i ad osservare i principi del precedente comma 3, a tutela del prestigio e del ruolo istituzionale della stessa anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.
4. Il Codice rappresenta misura attuativa delle strategie di prevenzione della corruzione ed è strumento integrativo del Piano triennale di prevenzione della corruzione nell'Ente. Il Codice, assieme alle sottosezioni Anticorruzione e Trasparenza del PIAO, è pubblicato sul sito internet istituzionale nella pagina dell'Amministrazione Trasparente, e viene inoltre consegnato, per via telematica, a tutte/i le/i dipendenti e alle/ai collaboratrici/tori esterni al momento della loro assunzione, all'avvio della attività di collaborazione e a seguito di aggiornamenti. Costoro sottoscrivono, all'atto del loro ingresso nell'Ente, apposita dichiarazione di presa d'atto.
5. Il presente Codice di Comportamento recepisce e fa proprio il Codice di Comportamento Generale approvato con D.P.R. 62/2013, in esecuzione agli obblighi di cui alla L.190/2012.
6. Il presente codice viene aggiornato alla Lg. N. 79 del 29 giugno 2022.
7. Il presente Codice sostituisce il precedente, adottato con delibera consiliare del n. 145 del 26 giugno 2023

Art. 2

Ambito di applicazione

Il Codice si applica, secondo competenza, alle/ai dipendenti dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Venezia (dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato), nonché a tutte/i le/i collaboratrici/tori e consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo e agli affidatari di lavori, servizi e forniture per conto dell'Ente e loro collaboratrici/tori, nonché a tutti i componenti degli Organi Istituzionali e delle Commissioni.

1. I/le dipendenti dovranno altresì rispettare le disposizioni, oltre che del presente Codice, anche di ogni altra disposizione organizzativa dell'Ente oltre che delle sottosezioni Anticorruzione e Trasparenza del PIAO.

Art. 3

Principi generali

1. I/le dipendenti osservano la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina e onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. I/le dipendenti svolgono i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.
2. I/le dipendenti rispettano altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.
3. I/le dipendenti non usano a fini privati le informazioni di cui dispongono per ragioni di ufficio, evitano situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine dell'Ente. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.
4. I/le dipendenti esercitano i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.
5. Nei rapporti con le/i destinatarie/i dell'azione amministrativa, le/i dipendenti assicurano la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori anche a mezzo web, social network, blog, forum o altri media.
6. La/il dipendente e i titolari di incarichi politici dimostrano la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.
7. La/Il dipendente e i titolari di incarichi politici esercitano la propria attività lavorativa nel rispetto delle leggi istitutive, quale atto normativo fondamentale dell'Ente, e dei Regolamenti vigenti (D. Lgs. C.P.S. 13/09/46 n.233 e s.m.i., D.P.R. 05/04/1950 n.221; L. 24/07/1985 n.409; L. 3/2018).

Art. 4

Regali compensi e altre utilità

1. I/le dipendenti non chiedono, né sollecitano, per sé o per altri, regali o altre utilità. Inoltre, non accettano, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, i/le dipendenti non chiedono, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
2. I/le dipendenti non accettano, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente,

regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Inoltre, non offrono, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

3. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello/a stesso/a dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Ente per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.
4. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 €, anche sotto forma di sconto.
5. La/Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione, a qualsiasi titolo giuridico e anche a titolo gratuito, da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.
6. Ai sensi del comma 6, le categorie di soggetti privati che in genere hanno interessi economici significativi in decisioni o attività inerenti all'Ente sono quelli operanti nei settori: bancario, informatico-gestionale, legale, assicurativo e formazione-comunicazione
7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'Ente, la/il responsabile dell'ufficio interessato e la/il Responsabile Anticorruzione dell'Ente vigilano sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5

Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, la/il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni o organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.
2. Ai sensi del comma 1, le associazioni od organizzazioni della cui adesione le/i dipendenti addette/i devono effettuare comunicazione, nel termine di 30 gg. dall'adesione, alla/al propria/o responsabile sono quelle operanti nei settori: medico scientifico, bancario (struttura del credito cooperativo), informatico- gestionale, legale, assicurativo e formazione-comunicazione.
3. La/Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tal fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Art. 6

Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, la/il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto la/il responsabile dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:
 - se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

- se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Per soggetti privati di cui al comma 1 si intende i soggetti privati operanti nei settori: medico scientifico, bancario (struttura del credito cooperativo), informatico-gestionale, legale, assicurativo e formazione-comunicazione.
 3. Qualora ricorra la condizione di cui al comma 1 in un periodo successivo all'assegnazione alla propria struttura di appartenenza, la/il dipendente interessato deve effettuare le predette comunicazioni nel termine di 30 giorni dal verificarsi della condizione.
 4. La/Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Art. 7

Obbligo di astensione

1. La/Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui ella/egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. La/il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza dandone comunicazione al/alla Segretario/a.
2. La/Il dipendente, chiamato a svolgere attività o ad assumere decisioni che coinvolgano gli interessi di cui al comma 1 e 2, è tenuta/o a comunicare tempestivamente alla Segretario/a dell'Ordine la sussistenza di tale interesse.
3. La/Il Segretario/a, ricevuta la comunicazione, deve disporre con proprio provvedimento l'astensione della/del dipendente dall'attività e/o decisione che dà origine al conflitto o, nel caso in cui ravvisi la non rilevanza dell'interesse del dipendente, l'archiviazione della segnalazione ricevuta. In ogni caso deve informare il Consiglio Direttivo. Il presente procedimento deve concludersi entro il termine di 30 giorni dalla ricezione della comunicazione da parte del dipendente interessato, prorogabili per ulteriori 30 giorni per particolari esigenze legate all'istruttoria dello stesso.

Art. 8

Prevenzione della corruzione

1. La/Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Ente. In particolare, la/il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nelle sottosezioni Anticorruzione e Trasparenza del PIAO, presta la sua collaborazione attiva al responsabile della prevenzione della corruzione ai fini della prevenzione dei fenomeni di corruzione e di mala amministrazione e dell'accertamento dei fatti.
2. Fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, la/il dipendente è tenuta/o a segnalare tramite procedura di Whistleblowing eventuali situazioni di illecito nell'Ente di cui sia venuta/o a conoscenza, ovvero alla/al responsabile della prevenzione della corruzione qualora tali fatti siano direttamente riferibili al proprio superiore gerarchico.
3. Per la tutela del *whistleblowing* si rinvia alla sottosezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO.

Art. 9

Trasparenza e tracciabilità

1. La/Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo all'Ente secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.
3. Le/I dipendenti sono tenuti a rendere disponibili, tempestivamente ed in modo regolare e completo, le informazioni, i dati e gli atti soggetti per legge a pubblicazione.
4. Le/I dipendenti provvedono alla trasmissione delle informazioni, dei dati e degli atti ricevuti, al soggetto addetto alla loro pubblicazione.

Art. 10

Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, la/il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'Ente per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'Ente anche a mezzo web, social network, blog, forum o altri media.
2. La/Il dipendente, ferma la libertà di manifestazione del proprio pensiero, deve sempre puntualizzare che le opinioni espresse pubblicamente o in contesti sociali non pubblici, ma comunque costituiti da un numero apprezzabile di persone, che tali opinioni non rappresentano né impegnano l'Ente di appartenenza, fermo quanto disposto dal comma precedente.
3. Le/I dipendenti sono tenuti al segreto d'ufficio, a non rivelare il contenuto di atti e informazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, o al fine di conseguire utilità dirette o indirette per sé o per i soggetti di cui all'art. 7 comma 1, ovvero per arrecare danno a soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di debito

significativi.

Art. 11

Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, la/il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

La/Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

La/Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'Ente.

2. La/Il Segretario/o dell'Ordine, coadiuvato dalla/dal dipendente in posizione di elevata professionalità, è tenuto a garantire l'equa e simmetrica ripartizione dei carichi di lavoro tra i dipendenti e a rilevare e tenere conto, in sede di valutazione, delle eventuali deviazioni dovute a negligenza, fermo restando l'obbligo, nei casi più gravi di avviare il procedimento disciplinare nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Nel caso in cui la/il Segretario/io dell'Ordine non ottemperi a quanto previsto dal comma 4, la/il Responsabile Anticorruzione esercita poteri sostitutivi e ha l'obbligo di avviare il procedimento disciplinare a suo carico.

La/Il Segretario dell'Ordine, coadiuvato dal dipendente in posizione di elevata professionalità, vigila sulla corretta fruizione dei permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, da parte dei dipendenti, nonché sul corretto utilizzo della procedura di richiesta e sulla tempestività della stessa, anche in ottemperanza a termini specifici previsti da obblighi di legge, limitando l'uso della modulistica cartacea ad ipotesi residuali giustificate da motivate esigenze di carattere eccezionale o applicativo-informatico.

3. Le/I dipendenti sono tenute/i a rispettare l'orario di lavoro secondo l'articolazione vigente nell'Ente, in relazione al loro profilo professionale e a registrare la propria presenza in servizio, oraria ed extra-orario (lavoro straordinario), attraverso sistemi automatici di rilevamento presenze messi a disposizione dall'Ente.

La/Il Segretario dell'Ordine, coadiuvato dalla/dal dipendente in posizione di elevata professionalità, vigila sul rispetto dell'orario di lavoro e sulla corretta registrazione delle presenze in servizio dei dipendenti addetti alla propria struttura, invitandoli a regolarizzare tempestivamente eventuali anomalie o debiti orari, nel rispetto della prassi vigente all'interno dell'Ente. Nei casi di reiterata violazione di questi doveri da parte di alcuni dipendenti, la/il Segretario/o dell'Ordine è tenuto a riferire al Consiglio per l'avvio del procedimento disciplinare a loro carico, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e dei regolamenti interni deliberati.

4. Le/I dipendenti hanno il dovere di comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle

dichiarazioni, già presentate, di insussistenza di conflitto di interessi.

5. Le/I dipendenti interessati da procedimenti penali per reati contro la Pubblica Amministrazione hanno l'obbligo di segnalare immediatamente l'avvio di tali procedimenti all'Ente.

Articolo 12

Comportamento nello svolgimento della prestazione lavorativa in smart working (lavoro agile)

1. Il/la dipendente si impegna al raggiungimento degli obiettivi concordati con l'Ordine con cadenza annuale ed a quelli mensili condivisi con il Segretario dell'Ordine, al fine di garantire l'efficacia della prestazione e la sua realizzazione in maniera organizzata e condivisa sulla base delle esigenze della Segreteria.
2. Il/la dipendente provvede a rilevare l'attività lavorativa svolta durante le giornate di lavoro agile sulla base di un report giornaliero di attività appositamente predisposto che viene chiuso ogni mese, protocollato e inviato a Presidente e Segretario dell'Ordine.
3. Al/alla dipendente in lavoro agile è richiesto di adottare il principio di ragionevolezza nella scelta dei luoghi di lavoro per l'esecuzione della prestazione lavorativa (ambienti indoor e outdoor) evitando luoghi, ambienti, situazioni da cui possa derivare un pericolo per la sua salute e sicurezza.
4. Il/la dipendente verifica ed assicura il buon funzionamento della strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche se trattasi di strumentazione personale.
5. Nelle giornate di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il/la dipendente osserva le fasce orarie di reperibilità pattuite con l'Ordine e presenti nell'accordo individuale e nella contrattazione decentrata. In ogni caso, viene riconosciuto e garantito il diritto dei dipendenti alla disconnessione. Tale diritto include, tra l'altro, il venir meno dell'obbligo di rispondere a chiamate telefoniche e ad e-mail durante le fasce orarie nelle quali è riconosciuto il diritto alla disconnessione.
6. In ogni giornata di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il/la dipendente attiva il collegamento tra la linea del telefono fisso ubicato presso l'Ufficio ed il proprio cellulare tramite apposita applicazione, al fine di garantire il ricevimento delle chiamate telefoniche destinate all'Ufficio anche nel corso delle giornate di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Articolo 13

Tutela dell'ambiente

1. In un'ottica di perseguimento della sostenibilità ambientale e di contenimento delle spese energetiche, tutti i/le dipendenti esercitano i propri compiti nel rispetto dei principi di efficacia, economicità ed efficienza.
2. I/le dipendenti sono tenuti a partecipare in maniera attiva e costante alla riduzione dei consumi dei materiali, delle risorse energetiche e idriche, impegnandosi ad un comportamento quotidiano rispettoso dell'ambiente e ad un utilizzo scrupoloso e parsimonioso delle risorse a disposizione.

I/le dipendenti sono inoltre tenuti ad adottare pratiche e comportamenti volti a ridurre gli sprechi, utilizzando in maniera consapevole le risorse dell'Ente e riducendo al minimo l'uso della stampante, il consumo di carta e toner e prediligendo procedura digitali. In caso non sia possibile evitare l'utilizzo della stampante, i dipendenti scelgono di utilizzare modalità di stampa fronte – retro, in bianco e nero e in modalità di risparmio dell'inchiostro, ridimensionando i testi o le immagini per limitare il consumo di carta e toner. Quando possibile, le vecchie stampe o le bozze vengono riutilizzate per prendere appunti o per altri impieghi.

Al termine del servizio, e quando non necessari, i/le dipendenti provvedono allo spegnimento delle luci, del riscaldamento e del climatizzatore dell'ufficio e all'attivazione della funzione stand-by dei dispositivi elettronici (monitor e stampanti), fatte salve eventuali diverse esigenze tecnologiche.

3. I/le dipendenti sono tenuti ad assicurare la corretta attuazione e il rispetto delle norme sulla raccolta differenziata, utilizzando gli appositi contenitori messi a disposizione dall'Ente.
4. Ai/alle dipendenti è richiesto di assumere comportamenti rispettosi delle normative nazionali e internazionali in materia di tutela ambientale.

Art. 14

Prevenzione delle discriminazioni e la tutela della dignità del personale dipendente

1. Tutto il personale dipendente dell'Ordine e i suoi collaboratori/collaboratrici hanno diritto ad essere trattati con pari dignità e rispetto, perseguendo il principio di uguaglianza e parità di trattamento.
2. L'Ente intende garantire e assicurare un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della dignità e dell'inviolabilità della persona e a principi di rispetto e correttezza nei rapporti interpersonali. L'Ente non tollera alcuna forma di discriminazione o di molestia.
3. Il presente articolo del Codice ha la finalità di informare i lavoratori e le lavoratrici, i collaboratori e le collaboratrici, nonché i componenti degli organi istituzionali, dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione di ogni comportamento discriminatorio o molesto e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità di ciascuno/a.

A tal fine viene qui richiamata la normativa vigente in tema di prevenzione delle discriminazioni:

- l'articolo 3 della Costituzione sancisce il principio dell'eguaglianza, che viene suddiviso, nei suoi rispettivi commi, in eguaglianza formale e sostanziale. In particolare, il comma 1 – riferendosi all'eguaglianza in senso formale – stabilisce che tutti i cittadini "hanno pari dignità sociale e sono eguali dinanzi alla legge, senza distinzioni di sesso, di razza religione, di opinioni politiche, di convinzioni personali e sociali". Il comma 2, palesando il concetto di eguaglianza sostanziale, afferma che è compito della Repubblica "rimuovere gli ostacoli che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese";
- l'articolo 15 della legge 20 maggio 1970 n. 300, rappresenta la norma principale, a carattere generale, della legislazione ordinaria interna;
- l'art. 13 della legge 9.12.1977, n. 300 ha aggiunto, nel novero della discriminazione, quelli riferiti alla razza, alla lingua e al sesso.
- decreto legislativo n. 286 del 1998, il c.d. testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero;

- l'art. 4 del d.lgs. n. 216 del 2003, ha introdotto ulteriori fattori di discriminazione da ricomprendere nell'art. 15 dello statuto dei lavoratori, ovverosia: quelli legati alle convinzioni personali, all'handicap, all'età e all'orientamento sessuale.
 - il decreto legislativo n. 215 del 2003 è la norma di attuazione della direttiva 2000/43/CE, in tema di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
 - dal 2003 in poi, gli interventi normativi europei sono confluiti nel c.d. codice delle pari opportunità (d.lgs. n. 198 del 2006), tutt'oggi vigente;
 - per quanto attiene alle discriminazioni per motivi riconducibili all'appartenenza sessuale, le ipotesi contemplate dal decreto legislativo 25.1.2010 n. 5, ovvero quelle concernenti lo stato di gravidanza, di maternità o paternità, anche adottive, nonché i relativi diritti connessi, devono rientrare nelle fattispecie di discriminazione vietate per legge;
 - tali fondamentali diritti sono richiamati anche dall'art. 14 della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo e all'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.
4. Il presente Codice ha altresì la finalità di prevenire ogni atto discriminatorio, garantendo a ogni lavoratore e della lavoratrice e del collaboratore e della collaboratrice uguali condizioni senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro.
 5. L'Ente non ammette alcuna forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed eguale dignità e imparzialità di trattamento per tutti i soggetti. Ai sensi della normativa nazionale, per principio di parità di trattamento in ambito occupazionale e lavorativo si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:
 - a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per disabilità, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
 - b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone diversamente abili, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.
 6. Tutti i lavoratori e le lavoratrici ed i collaboratori e le collaboratrici devono essere trattati esclusivamente in base alle loro capacità e competenze professionali, è proibita ogni forma di discriminazione.
 7. Le tipologie di discriminazioni da sanzionare possono essere così individuate:
 - discriminazione sindacale, per l'appartenenza o meno ad un'associazione sindacale, disciplinata dall'art. 15 dello Statuto dei diritti dei lavoratori, secondo il quale è nullo qualsiasi atto o patto diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o meno ad un'associazione sindacale, ovvero ne faccia parte. Lo stesso articolo tutela anche la libertà sindacale negativa;
 - la discriminazione di genere, disciplinata dalla Carta Costituzionale all'art. 37, in ragione del quale la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore, quella diretta viene specificatamente descritta dall'art. 25 co. 1 del d.lgs. 198 del 2006, secondo cui è discriminatorio "qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quella di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga". Il divieto di discriminazione indiretta si ha "quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a

lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari”;

- le discriminazioni per ragioni politiche di cui all'art. 15 della legge n. 300/1970;
- le discriminazioni razziali e per origine etnica di cui al d.lgs. n. 215/2003
- le discriminazioni per religione, convinzioni personali, handicap, età, e orientamento sessuale di cui al d.lgs. n. 216 del 2003;
- Inoltre, la legge 30 novembre del 2017 n. 179, riferendosi alla possibilità che il lavoratore segnali condotte illecite delle quali è venuto a conoscenza, prevede la nullità di qualsiasi atto pregiudizievole che venga attuato nei confronti del lavoratore segnalante, in quanto discriminatorio e ritorsivo.

8. Le tipologie di molestie da sanzionare, così come definite dalla Legge 15 gennaio 2021, nr. 4, possono essere così individuate:

a) «molestie» nel mondo del lavoro, ovvero un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;

b) «molestie di genere» ovvero le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Art. 14 Bis

Procedura di trattazione dei casi di discriminazioni o molestie, responsabilità disciplinari e tutele esterne

1. I lavoratori e le lavoratrici ed i collaboratori e le collaboratrici possono inviare segnalazioni di possibili comportamenti o pratiche discriminatorie o molestie e, in ogni caso, non conformi a quanto stabilito nel presente Codice di Comportamento, al/alla Segretario/a dell'Ordine – quale responsabile della segreteria. Coloro che invece abbiano assistito a un comportamento discriminatorio e/o configurabile quale molestia, devono immediatamente segnalarlo alla medesima figura Istituzionale. Spetta al/alla Segretario/a il compito di istruire l'iter per l'accertamento dei fatti e l'eventuale avvio del procedimento disciplinare.
2. Costituisce illecito disciplinare il compimento di atti discriminatori e molestie sul luogo di lavoro, nelle fattispecie indicate all'articolo 14. Costituisce altresì illecito disciplinare il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una discriminazione e/o una molestia o intenda rendere o renda testimonianza.

Le sanzioni verranno comminate in proporzione alla gravità dell'atto e in funzione della tutela della vittima, a prescindere dalla posizione ricoperta dalla persona coinvolta. Il procedimento disciplinare relativo a fatti e circostanze previsti dal presente Codice come atti di discriminazione e molestie, è condotto ai sensi di quanto previsto dal Regolamento dei procedimenti disciplinari del personale dipendente dell'Ordine dei medici chirurghi degli odontoiatri di Venezia, approvato con deliberazione n. 112 del 18.08.2020 e pubblicato nel sito istituzionale dell'Ordine.

Art. 15

Rapporti con il pubblico

1. La/Il dipendente nei rapporti con il pubblico, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa, tempestiva e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario competente del medesimo Ente.
2. La/Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità o il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'Ente, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. La/Il dipendente rispetta gli appuntamenti con gli utenti e risponde senza ritardo ai loro reclami.
3. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, la/il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'Ente anche a mezzo web, social network, blog, forum o altri media.
4. La/Il dipendente poiché svolge la sua attività lavorativa in un Ente che fornisce servizi al pubblico, cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'Ente anche nell'apposita carta dei servizi. Egli opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità. Nel rapportarsi col pubblico la/il dipendente adotta un linguaggio comprensibile e flessibile in ragione dell'interlocutore, avendo cura di assistere i cittadini che, per ragioni di età, salute, o altra condizione, si trovino in oggettiva difficoltà nel rapportarsi con la pubblica amministrazione.
5. La/Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Non fornisce informazioni in merito ad attività o procedimenti in corso presso l'Ente e non rilascia informazioni relative ad atti e provvedimenti prima della loro comunicazione alle parti. Non fa uso delle informazioni non disponibili al pubblico o non rese pubbliche, ottenute anche in via confidenziale nell'attività dell'Ente, a fini privati e deve evitare situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine dell'Ente.
6. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso. Rilascia copia ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.
7. La/Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.
8. Nei rapporti con il pubblico, la/il dipendente rispetta i termini relativi alle comunicazioni e al procedimento previsti dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti.

9. L'Ente favorisce nei rapporti con il pubblico e con le altre pubbliche amministrazioni, l'uso di strumenti e mezzi di comunicazione e corrispondenza in forma telematica.
10. La/Il dipendente è tenuto a rispondere tempestivamente alle comunicazioni di posta elettronica con lo stesso mezzo, riportando tutti gli elementi idonei alla identificazione della/del responsabile del procedimento e della esaustività della risposta.
11. Il/la dipendente deve osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Ente e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Ente stesso in locali non aperti al pubblico.

Art. 16

Utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione (L. 79/2022)

1. L'Ente utilizza i social media e altri mezzi di informazione nell'ambito delle proprie finalità istituzionali, per informare sulle proprie attività e iniziative, segnalare eventi, manifestazioni, iniziative culturali e diffondere notizie di pubblica utilità. L'utilizzo scorretto dei mezzi di informazione e dei social media può danneggiare anche gravemente l'immagine dell'Ente e della pubblica amministrazione e la reputazione degli organi istituzionali e del personale, esponendo l'Ente a richieste risarcitorie nel caso vengano pubblicati contenuti offensivi o lesivi del diritto d'autore o di proprietà intellettuale. Il personale ed i collaboratori che gestiscono le attività connesse ai social media e ai mezzi di informazione devono pertanto avere un comportamento di massima prudenza, mettendo sempre a conoscenza il Presidente del materiale postato o condiviso.
2. L'Ordine si riserva di segnalare eventuali casi di violazione della proprietà intellettuale o di abuso dell'identità e dell'immagine dell'Ente, anche tramite account falsi (cosiddetti fake), ai gestori delle piattaforme e, se necessario, alle autorità giudiziarie competenti.
3. L'Ente, previa verifica dell'attendibilità della fonte, valuta la pubblicazione di contenuti di pubblico interesse prodotti da terzi. Inoltre, l'Ente non è responsabile della condivisione di post dallo stesso pubblicati con contenuti di terzi, la ripubblicazione in altro contesto, eventuali rielaborazioni e altre forme di trattamento.
4. Il personale ed i collaboratori che si occupano della pubblicazione dei messaggi sui social network istituzionali sono responsabili dei contenuti che inviano, del linguaggio che deve essere appropriato e di natura istituzionale, del materiale fotografico e video utilizzato e delle opinioni che esprimono, in particolare:
 - devono evitare litigi e non rispondere mai alle provocazioni e ai contenuti inappropriati o diffamatori, postati da utenti privati sui canali istituzionali;
 - devono astenersi dal pubblicare post o commenti che contengano opinioni personali o in contrasto con l'Ente o che abbiano un contenuto politico o propagandistico;

- devono mantenere il segreto d'ufficio, astenendosi dal divulgare o dall'agevolare la divulgazione di informazioni su attività, servizi, progetti e documenti non ancora resi pubblici, ovvero su decisioni da assumere e provvedimenti relativi a procedimenti anche di natura disciplinare in corso;
- non devono utilizzare account istituzionali per fini diversi da quelli connessi all'attività dell'Ente o ad essa riconducibile nel caso in cui l'utilizzo possa compromettere la sicurezza o la reputazione dello stesso.

Il personale ed i collaboratori che utilizzano gli account dei social media di cui sono titolari possono esprimere la propria opinione attraverso la pubblicazione di commenti e post, astenendosi da dichiarazioni offensive o altri interventi che possano ledere il prestigio o l'immagine dell'Ente di appartenenza, dei colleghi, dei collaboratori e della Pubblica Amministrazione in generale.

5. Il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'Ente di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale e non può trattare comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente al servizio, attraverso conversazioni pubbliche svolte su qualsiasi piattaforma digitale. Se poi tali comportamenti sono perpetrati sulle piattaforme social con indicazione dirette o ricavabili della qualifica professionale o di appartenenza del dipendente, costituiscono elementi valutabili ai fini disciplinari. Chi presta la propria attività lavorativa, rappresentativa o funzionale dell'Ente non può prescindere dalla consapevolezza di dover conformare la propria condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'Ente.
6. Ai dipendenti e collaboratori è pertanto fatto divieto, per ragioni estranee al proprio rapporto con l'Ente, di diffondere informazioni, conversazioni e documenti inerenti direttamente o indirettamente le attività dell'Ente attraverso l'utilizzo di qualsiasi piattaforma digitale. Ai dipendenti e collaboratori è fatto divieto di utilizzare su account personali il logo e le immagini di proprietà dell'Ente.
7. È fatto divieto al/alla dipendente di pubblicare, con qualunque mezzo, immagini ritraenti colleghi/e, collaboratori o utenti salvo il caso in cui sia stato esplicitamente e preventivamente autorizzato per iscritto da ciascun interessato, ovvero di diffondere foto, video e audio che possano ledere l'immagine dell'Ordine o che siano idonee ad arrecare pregiudizio all'onorabilità, alla riservatezza o alla dignità delle persone e degli organi dell'Ente, ovvero che possano suscitare riprovazione o strumentalizzazione; il/la dipendente non può inoltre pubblicare immagini dei locali in cui svolge l'attività lavorativa, salvo che sia stato esplicitamente autorizzato per iscritto dal /dalla Responsabile di riferimento per motivate ragioni di servizio nel rispetto delle norme vigenti.
8. Nell'uso dei social media il/la dipendente si astiene dall'utilizzo di parole o simboli idonei ad istigare l'odio o la discriminazione.
9. Fatto salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni nell'esercizio e a tutela dei diritti sindacali e fermo restando il principio costituzionale di libertà di espressione del proprio

pensiero fuori dall'esercizio delle funzioni, in considerazione della sua qualità di dipendente pubblico, il/la dipendente si impegna a mantenere un comportamento corretto, ineccepibile ed esemplare anche nella partecipazione a discussioni su chat, blog, social forum on line, ispirato all'equilibrio, alla ponderatezza, al rispetto delle altrui opinioni e ai doveri inerenti alla funzione, mantenendo un atteggiamento responsabile e consapevole di riserbo e cautela nell'esprimere, anche via web, opinioni, valutazioni, critiche su fatti ed argomenti che interessano l'opinione pubblica o che possano coinvolgere la propria attività svolta all'interno dell'Ordine.

10. La segnalazione di problematiche, carenze e di ogni altra disfunzione o anomalia inerente alle attività svolte o ai servizi di appartenenza va fatta dal/dalla dipendente seguendo le procedure previste all'interno dell'Ordine e nel rispetto delle competenze istituzionali assegnate.
11. Il/La dipendente che accede ad un social network con un account personale, mediante dispositivo proprio, per motivi estranei all'attività di servizio, non deve sottrarre in ogni caso tempo allo svolgimento dell'attività lavorativa a cui è tenuto.
12. Le caselle di posta elettronica sono messe a disposizione dall'Ente per usi esclusivamente professionali, l'improprio uso personale, comporta assunzione diretta di responsabilità circa i contenuti dei messaggi da parte di chi li invia.

Art. 17

Misurazione della performance e crescita dei collaboratori

1. Il Consiglio direttivo, pur non essendo tenuto ad effettuare la valutazione delle performance del personale, al fine della distribuzione del compenso incentivante, definito con la contrattazione decentrata, ha cura di individuare annualmente gli obiettivi generali ed individuali del personale di segreteria con apposito deliberato. In fase di assegnazione, il raggiungimento degli obiettivi viene sottoposto ad una valutazione così come definito nell'allegato A alla contrattazione decentrata.
2. L'organizzazione degli uffici dell'ordine non ha una struttura gerarchizzata, stante le ridotte dimensioni. Il coordinamento delle attività della Segreteria viene affidato ad una posizione di elevata professionalità, in collaborazione con il Segretario dell'Ordine, componente del Consiglio Direttivo dell'Ordine. Questi due soggetti hanno una responsabilità legata alla crescita professionale dei collaboratori e dovranno favorire occasioni di formazione e opportunità di sviluppo per tutto il personale. In tal senso, essi sono tenuti a:
 - valutare i contributi e gli apporti dei dipendenti sulla base del merito e dei risultati conseguiti, adoperandosi per una equilibrata distribuzione dei carichi di lavoro, contrastando ogni forma di discriminazione, di mobbing e di molestie personali;
 - aver cura di instaurare un ambiente di lavoro aperto e collaborativo, per favorire la crescita professionale dei dipendenti e ogni altra misura che faciliti il benessere organizzativo di tutti i dipendenti;
 - favorire in ogni modo la diffusione di buone prassi e di esempi di innovazione in un'ottica tendente a rafforzare l'immagine dell'Ente;

- segnalare tempestivamente e senza indugio gli illeciti disciplinari di cui vengano a conoscenza e prestare la propria collaborazione in maniera incondizionata all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, adottando ogni cautela a tutela del dipendente che abbia segnalato un illecito, evitando che informazioni e notizie non rispondenti al vero possano diffondersi;
- prestare attenzione al processo di valutazione individuale del personale, collocandolo correttamente nell'ambito degli strumenti di gestione e sviluppo del capitale umano, perché funzionale al miglioramento della qualità complessiva delle prestazioni e dei servizi resi dall'Ente, in questo senso:
- sul piano individuale, dovranno consentire la valorizzazione delle capacità e delle competenze dei singoli anche attraverso la definizione di percorsi di sviluppo e crescita professionale;
- sul piano organizzativo, dovranno tener conto dei risultati per il miglioramento dell'intera organizzazione dell'Ente e dei servizi da essa erogati.

Art. 18

Disposizioni particolari per le/i responsabili di area e le/i titolari di incarichi dirigenziali

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano alle/ai funzionari responsabili di posizione organizzativa.
2. La/Il responsabile svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato all'assolvimento dell'incarico. Inoltre, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'Ente le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. La/Il responsabile fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

La/Il responsabile fornisce in maniera completa ed esaustiva, tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dall'assunzione dell'incarico le comunicazioni di cui al comma 3 e le informazioni sulla propria situazione patrimoniale. Annualmente si provvede all'aggiornamento delle comunicazioni e delle informazioni di cui sopra.

La/Il responsabile assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. La/Il responsabile cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

La/Il responsabile cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo

nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

La/Il responsabile assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e delle professionalità del personale a sua disposizione. Il responsabile affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

La/Il responsabile svolge la valutazione del personale cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

La/Il responsabile intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di una/un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato la/il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54 bis del decreto legislativo n.165 del 2001.

La/Il responsabile, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Ente.

3. I destinatari possono segnalare per iscritto al responsabile Anticorruzione eventuali disparità nella ripartizione dei carichi di lavoro da parte del responsabile. La/Il Responsabile Anticorruzione accerta l'effettiva sussistenza della disparità nella ripartizione dei carichi di lavoro, sia sotto un profilo qualitativo che quantitativo. Qualora, all'esito di tale accertamento, emerga l'effettiva disparità segnalata la/il Responsabile Anticorruzione adotta i provvedimenti ritenuti opportuni al fine di riequilibrare la distribuzione dei carichi di lavoro, ovvero dispone l'archiviazione della segnalazione, non dando luogo a procedere.
4. La/Il responsabile è tenuto ad osservare e vigilare sul rispetto da parte dei dipendenti addetti alla propria struttura delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro, al fine di evitare pratiche illecite. Qualora la/il responsabile dell'area accerti la violazione di tali regole, la segnala tempestivamente e per iscritto all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, al fine dell'adozione dei conseguenziali provvedimenti, ovvero dell'archiviazione.

Art. 19

Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'Ente,

nonché nella fase di esecuzione degli stessi, la/il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuna utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'Ente abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. La/Il dipendente non conclude, per conto dell'Ente, contratti d'appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art.1342 del Codice civile. Nel caso in cui l'Ente concluda contratto d'appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali la/il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.
3. La/Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del Codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'Ente, ne informa per iscritto il responsabile dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova la/il responsabile, questi informa per iscritto la/il Segretaria/o dell'Ordine, responsabile della organizzazione e gestione della Segreteria dell'Ordine.
5. La/Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'Ente, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, la/il Segretaria/o dell'Ordine.

Art. 20

Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'art. 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la/il Presidente, la/il Segretaria/o dell'Ordine, la/il dipendente in posizione di elevata professionalità e la/il RPCT
 - vigilano sull'applicazione del codice di comportamento generale e del presente codice speciale;
 - curano l'aggiornamento del codice di comportamento dell'Ente, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.
2. La/Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento all'interno dell'Ente, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n.165 del 2001, la pubblicazione sul sito

istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n.190, dei risultati del monitoraggio.

3. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n.190 del 2012.
4. Al personale dipendente e ai titolari di incarichi politici sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.
5. In accordo con quanto previsto dalla lg. 79/2022 i/le dipendenti dell'OMCeO di Venezia ed i titolari di incarichi politici si impegnano a partecipare attivamente ai corsi che verranno organizzati o proposti dall'Ente sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

Art. 21

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente codice rappresenta violazione di un principio etico ed integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio.
2. Per i/le dipendenti dell'Ordine essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'Ente di appartenenza. Per quanto concerne il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti dell'Ordine si richiama il regolamento dei procedimenti disciplinari del personale dipendente dell'Ordine dei medici chirurghi e degli odontoiatri di Venezia. L'accertamento della violazione del codice di comportamento incide negativamente sulla valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi incentivanti individuali a prescindere dal livello di raggiungimento degli altri risultati.
3. Gli obblighi di condotta previsti dal presente codice si estendono a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo e nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.
4. Per i componenti del Consiglio direttivo, delle Commissioni di Albo e del Collegio dei Revisori dei Conti per la parte elettiva, la violazione degli obblighi previsti dal codice di comportamento richiama l'art. 64, ultimo comma, del codice deontologico e pertanto può essere oggetto di valutazione disciplinare.
5. Restano ferme le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente codice,

nonché dei doveri e degli obblighi previsti dalla sottosezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del destinatario.

Art. 22

Disposizioni finali e abrogazioni

1. L'Ente dà la più ampia diffusione al presente codice, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale, nella sezione denominata "Amministrazione trasparente", nonché con invio tramite e-mail a tutti la/i proprie/i dipendenti e alle/ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, alle/ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'Ente, nonché alle/ai collaboratrici/tori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'Ente.
2. L'Ente, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.
3. Allegati al presente codice e parte integrante dello stesso:
 - ALL. 1 social media policy interna;
 - ALL. 2 linee guida sull'uso degli strumenti informatici.